

N° d'ordre

740

Expédition

Numéro du répertoire

2014 / 90.55

Date du prononcé

18 décembre 2014

Numéro du rôle

2014/AL/200

En cause de :

SGRI MEDIPOST

EN

IERE

ADMINISTRATIVE

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Quinzième chambre

Arrêt

+ Contrat de travail - - congé parental - indemnité de protection -
art. 15 CCT n° 64 - charge de la preuve - Licenciement - Indemnité
complémentaire de préavis - art. 82 LCT - fixation du délai - délai
convenable

COVER 01-00000061292-0001-0016-01-01-1



EN CAUSE :

La SCRL MEDIPOST, dont le siège social est établi à 4000 LIEGE, rue Ernest Solvay, 27,
Inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0429.783.244,

partie appelante, ayant comparu par Mr Antonio CANIGLIA, gérant, assisté de Maître Laure
PAPART et de Maître Olivier MOUREAU, avocats à 4000 LIEGE, quai de Rome, 2,

CONTRE :

Madame Jessica K.

partie intimée, ayant comparu par Maître Marc GILSON, avocat à 4800 VERVIERS, Avenue de
Spa, 5 ;

•
•

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture
des débats le 20 novembre 2014, notamment :

- le Jugement rendu contradictoirement entre parties le 17 février 2014
par le Tribunal du travail de LIEGE, division Liège, 4^{ème} chambre (R.G. : 413.963);

- la requête de l'appelante reçue au greffe de la Cour de céans le 4 avril
2014 et notifiée dans le délai légal à l'intimée;

- les conclusions de synthèse de la partie appelante reçues à ce greffe le
6 octobre 2014 et les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée y reçues
le 5 novembre 2014;

- les dossiers des parties reçus au greffe les 7 octobre 2014 et 18
novembre 2014 ;

Entendu les parties en leurs explications à l'audience du 20 novembre
2014;

•
•



I.- ANTECEDENTS PERTINENTS

L'appelante est une société spécialisée notamment dans la vente de matériel médical aux professionnels de la santé.

Du 14.4.2008 au 26.10.2008, l'intimée a suivi une formation d'employée polyvalente auprès de l'appelante dans le cadre d'un stage Plan Formation-Insertion (PFI).

Par un contrat de travail à durée déterminée daté du 23.10, sans mention de l'année mais selon toute vraisemblance de l'année 2008, l'intimée a été engagée par l'appelante en qualité d'employée administrative polyvalente pour une période courant du 27.10.2008 au 30.4.2009.

Par un contrat de travail à durée indéterminée daté du 29.4.2009, l'intimée a été engagée par l'appelante en qualité d'employée administrative polyvalente à partir du 1.5.2009.

Il n'est pas contesté que l'intimée était en charge du travail d'encodage, du suivi et de la gestion courante de la comptabilité interne.

Elle disposait d'une voiture de société.

Selon l'appelante, elle se renseignait régulièrement auprès de l'intimée afin de savoir si cette dernière rencontrait des difficultés dans son travail mais la réponse était toujours négative.

Dans le courant de l'année 2011, l'intimée est tombée enceinte. La grossesse n'était pas facile, ce qui a entraîné une incapacité de travail à partir de début 2012. Il n'est pas contesté qu'elle a accouché le 3.4.2012.

Une collègue de l'intimée, la dame E.R. attestera : " (...) Le comportement de (du gérant de l'appelante) a commencé à changer à partir de ce jour (annonce de la grossesse) envers (l'intimée). J'ai constaté une agressivité verbale à répétition et une indifférence totale à l'état de grossesse de (l'intimée).. Malgré un avis médical déconseillant fortement à (l'intimée) de faire des efforts physiques, (le gérant de l'appelante) lui demandait régulièrement d'aider à préparer et porter les colis à livrer. (...) le 25-10-2011, j'ai rendu mon matériel chez (l'appelante) et (le gérant de l'appelante) a exigé que Jessica et moi-même déchargions et rangions celui-ci sans aide de sa part (...)"

Selon l'appelante, elle avait constaté pendant l'absence de l'intimée de nombreux manquements, erreurs et incohérences dans la comptabilité de l'entreprise ce qui l'avait amenée à décider le licenciement de l'intimée dès son retour.



Après un repos d'accouchement et suite à un accord intervenu entre parties, confirmé par l'appelante, dans un courrier du 23.4.2012, l'intimée a pris un congé parental de trois mois supplémentaires se terminant le 10.9.2012.

Par un courrier recommandé du 11.9.2012, l'intimée s'est vu notifier par l'appelante la rupture de son contrat de travail à la même date, moyennant paiement d'une indemnité de rupture équivalente à trois mois de rémunération couvrant la période du 1.10. au 31.12.2012, soit 7.399,18 €. Il lui fut également versé la somme de 1.728,98 € à titre de rémunération pour la période du 11 au 30.9.2012. Le document C4 du 5.10.2012 remis à l'intimée précise que le licenciement intervient pour cause de réorganisation de l'entreprise.

Par courrier recommandé daté du 11.09.2012, l'intimée a estimé qu'il s'agissait d'un licenciement brutal et injustifié et a exigé que l'appelante prenne contact sans délai avec le secrétariat social afin que les documents sociaux et la clôture de compte lui soient remis dans la huitaine.

Le 12.10.2012, le service juridique de l'organisation syndicale de l'intimée a adressé un courrier à l'appelante pour lui réclamer un complément d'indemnité de rupture de 4.066,39 € et une indemnité de protection de 17.198,36 €, estimant, d'une part, que la durée du préavis avait été calculée sur base du minimum légal alors qu'il eut fallu retenir une durée de préavis convenable en tenant compte également de la perte de l'avantage de mise à disposition d'une voiture de fonction et, d'autre part, que la protection légale contre le licenciement liée à la prise de congé parental avait été enfreinte.

Par un courrier daté du 31.10.2012, repris en large partiel dans le jugement critiqué, le gérant de l'appelante a répondu au service juridique de l'organisation syndicale de l'intimée en contestant ses demandes et en expliquant que le licenciement intervenait, en fait, suite à de nombreuses erreurs de comptabilité découvertes au début de l'année 2012 lors de l'absence de l'intimée pour cause de problèmes liés à sa grossesse. Pour ne pas mettre en danger la vie du bébé non encore né, l'appelante affirme avoir attendu son retour avant de lui notifier son licenciement. Il ajoute *« Après son accouchement, que j'ai appris par ses collègues, et le repos auquel elle avait droit, elle m'a écrit en me demandant le repos compensatoire « auquel de toute manière j'ai droit » ce sont ses mots. J'ai dû dire oui »*.

Le 8.1.2013, le service juridique de l'organisation syndicale de l'intimée a envoyé un courrier à l'appelante prévenant cette dernière qu'à défaut de régularisation de l'indemnité de rupture complémentaire et de l'indemnité de protection, elle entamerait des poursuites judiciaires.

Le 18.1.2013, le secrétariat social de l'appelante lui a adressé un courriel confirmant qu'il n'y avait pas lieu de calculer plus de trois mois d'indemnité de rupture. Les paramètres de calcul du délai joints au courriel ne reprennent pas la voiture de société.



Par un courrier du 30.1.2013, l'appelante a répondu au courrier du service juridique de l'organisation syndicale de l'intimée du 8.1.2013 en confirmant son refus de faire droit aux demandes et en faisant référence au courriel du 18.1.2013 de son secrétariat social.

Le 19.3.2013, l'intimée a déposé une requête introductive d'instance auprès du Tribunal du travail de Liège à l'encontre de l'appelante visant à obtenir la condamnation de cette dernière au paiement d'une indemnité complémentaire de préavis de 4.066,39 € bruts correspondant à un mois de rémunération et d'une indemnité de protection de 17.198,36 € bruts correspondant à six mois de rémunération ; le tout majoré des intérêts légaux et judiciaires depuis la date de la rupture du contrat, soit le 11.9.2012.

II.- LE JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué du 17.2.2014, les premiers juges ont dit la demande recevable et en grande partie fondée.

Ils ont condamné l'appelante au paiement

- de 1.728,98 € au titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis, sous déduction des retenues sociales et fiscales et majorées sur le brut des intérêts au taux légal depuis le 11.9.2012.
- de 15.998,20 € pour 6 mois d'indemnité de protection, sous déduction des retenues fiscales et majorées sur le brut des intérêts au taux légal depuis le 11.9.2012.
- des dépens, liquidés pour l'intimée à l'indemnité de procédure de 2.200 € et liquidés pour elle-même à l'indemnité de procédure de 2.200 €.

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement aurait été signifié.

III.- L'APPEL

Par requête reçue au greffe de la Cour en date du 4.4.2014, explicitée par voie de conclusions, l'appelante demande à la Cour :

- de dire l'appel recevable et fondé et, y faisant droit, de réformer le jugement entrepris en disant l'action originale de l'intimée non fondée.
- de condamner la partie intimée à lui verser un montant de 2.200 €.



- à titre subsidiaire, et avant dire droit, de désigner un expert comptable ayant pour missions de décrire les fonctions comptables de l'intimée au sein de l'appelante, d'examiner la comptabilité interne tenue par l'intimée lorsqu'elle était en fonction au sein de l'appelante, de décrire les erreurs commises et de donner une appréciation sur la comptabilité tenue par l'intimée dans le cadre de ses fonctions.

- à titre infiniment subsidiaire, d'autoriser l'appelante à apporter la preuve, par toutes voies de droit, notamment par audition de témoins, des erreurs de comptabilité (décrites au point 18 des conclusions) commises par l'intimée lorsqu'elle était en fonction au sein de l'appelante.

L'intimée demande la confirmation du jugement en toutes ses dispositions.

IV.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

L'appel, Introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

V.- APPRÉCIATION

1. Quant à l'indemnité complémentaire de préavis

Avant d'être abrogé par la loi du 26 décembre 2013¹ en vigueur au 1.1.2014, l'article 82 de la loi du 3 juillet 1987 relative aux contrats de travail (ci-après LCT), applicable au moment du licenciement, disposait en ses paragraphes 2 et 3 que :

Lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 31.467 EUR², le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans.

Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

(...)

Lorsque la rémunération annuelle excède 31.467 EUR, les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.

1 Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

2 Montant Indexé pour 2012.



Si le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne peut être inférieur aux délais fixés au § 2, alinéas 1er et 2.

(...)

1.1. Montant de la rémunération annuelle

En l'espèce, les parties ne s'accordent pas sur le montant de la rémunération annuelle. Selon l'appelante, il y a lieu de la fixer à 31.396,70 € alors que l'intimée estime, au contraire, sa rémunération annuelle à un montant de 34.396,70 €.

Il y a accord entre les parties sur le salaire de base, soit 27.470,50 € et le 13ème mois, soit 2.126,20 €, donc sur un total de 29.596,70€

La différence provient de ce que la voiture de société mise à disposition de l'intimée ne fait pas l'objet d'une même évaluation par les parties. L'appelante détermine le montant annuel de cet avantage à 1.800,00 € contre 4.800,00 € pour l'intimée.

L'usage privé d'une voiture de société est un avantage acquis en vertu du contrat de travail qui doit être pris en compte dans la base de calcul de l'indemnité de préavis³. C'est dès lors à tort que le secrétariat social de l'appelante n'a pas valorisé cet avantage dans son calcul de l'indemnité de rupture, ce que l'appelante ne conteste d'ailleurs plus.

L'utilisation d'un véhicule de société à des fins privées est un avantage acquis qui doit être évalué à concurrence de la valeur réelle de l'avantage et non de la valeur convenue ou déclarée fiscalement⁴.

Cette valeur réelle se détermine compte tenu de l'économie objective concrète que représente l'usage de la voiture de société pour le travailleur⁵ et non sur base du prix de revient mensuel du véhicule pour l'employeur⁶. Entrent également en considération, la valeur d'amortissement de la voiture, l'assurance et les taxes de circulations⁷, une carte carburant et une limite de kilomètres.

Cette évaluation ne peut être réalisée avec précision, raison pour laquelle la jurisprudence procède selon la méthode de l'évaluation forfaitaire, ce qui revient, en pratique, à une estimation *ex æquo et bono* de l'avantage.

3 Claeys & Engels, *Licenciement et démission*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2014, p. 800 et la jurisprudence citée aux pages 801 et suiv.

4 Cass., 29 janv. 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 188.

5 C. trav. Liège, 13 mars 2003, *R.R.D.*, 2003, p. 199.

6 Claeys & Engels, *op. cit.*, p. 801.

7 C. trav. Bruxelles, 30 mai 2000, *J.T.T.*, 2000, p. 318.



En l'espèce, l'intimée disposait d'un véhicule de société de type SEAT Ibiza, sans carte essence et avec une limitation de kilomètre.

Vu la marque et le type de la voiture et du fait qu'il n'y a pas de carte carburant et une limite de kilomètres, les premiers juges ont, à juste titre, retenu un avantage effectif de l'utilisation privée du véhicule de 200,00 € par mois, soit 2.400,00 € par an.

En conséquence de quoi, il y a lieu de constater que le montant annuel brut de la rémunération de l'intimée est de 31.996,70 €, soit un montant supérieur à la limite de 31.467,00 € prévue par l'article 82, §3, LCT tel qu'en vigueur au moment du licenciement.

1.2. Fixation du délai de préavis

En ce qui concerne les employés dont la rémunération annuelle est supérieure au seuil fixé par l'article 82, § 3, LCT, le délai de préavis est, à défaut de convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, fixé par le juge.

Pour la fixation des délais de préavis à observer à l'égard des employés dits « supérieurs » (en fonction d'un critère exclusivement lié à la hauteur de la rémunération), le juge ne doit respecter comme limite que le minimum légal pour les employés inférieurs (ou le maximum si le congé émane de l'employé) et décide souverainement de la durée du préavis⁸.

La Cour de cassation précise que dans son appréciation souveraine de la durée du préavis, le juge doit avoir égard à la possibilité pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat et équivalent, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de ses fonctions et de sa rémunération, en fonction des éléments propres à la cause⁹. En dehors de ces critères, le juge n'est lié par rien ; ni par personne, ni par des accords mutuels, ni par des actes unilatéraux ou le comportement des parties¹⁰.

8 C. trav. Liège, 14 fév. 2012, RG 2011/AN/81, p. 10 et la jurisprudence de la cassation citée. (www.juridat.be).

9 Cass. 3 fév. 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 262 ; Cass., 9 mai 1994, *J.T.T.*, 1995, p. 8 ; Cass., 4 fév. 1991, *Pas.*, 1991, I, p. 536 ; Cass. 8 sept. 1980, *Bull.*, 1981, p. 21 ; C. trav. Liège, 17 déc. 2010, RG 37/AL/2010, p. 10. (www.juridat.be).

10 Cass., 10 janv. 1983, *Pas.*, 1983, p. 543, concl. Av. Gén. H. LEANAERTS.



La durée du préavis ou l'importance de l'indemnité qui le compense doit s'apprécier sur base de la difficulté théorique que connaîtra le travailleur licencié pour retrouver un emploi de qualité semblable et convenable¹¹. Il ne doit pas être tenu compte du fait que l'employé licencié a pu retrouver rapidement ou non un emploi équivalent. Il faut se fonder sur la situation telle qu'elle se présente au moment de la rupture sans égard au comportement de l'employé après la notification du congé¹².

Les manquements éventuels du travailleur à ses obligations durant l'exécution du contrat ainsi que la manière dont celui-ci a exécuté le contrat ne sont pas des circonstances ayant une influence sur la fixation du délai de préavis¹³. La position de la Cour de cassation est sans équivoque à cet égard¹⁴.

En ce qui concerne l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011 soulevé par l'appelante, la Cour rappelle, à l'instar des premiers juges, que si un processus a été engagé pour faire converger les préavis des employés et ouvriers, il n'en reste pas moins que ni la loi du 12 avril 2011¹⁵, ni celle du 26 décembre 2013¹⁶ ne sont applicables à un contrat conclu avant 2012 et rompu en 2012. Il en résulte que les anciennes dispositions et leurs traitements jurisprudentiels correspondants demeurent pertinents.

En ce qui concerne la prise en compte de l'intérêt des deux parties, soulevée par l'appelante, il s'agit là d'une jurisprudence minoritaire dans laquelle la Cour de céans ne s'inscrit pas et qui cadre d'ailleurs assez mal avec l'esprit du texte de loi dans la mesure où le délai de préavis est destiné à permettre à l'employé de retrouver un emploi équivalent¹⁷.

En l'espèce, aucune convention n'a été conclue entre les parties. Il appartient donc à la Cour de céans de fixer le délai de préavis de l'intimée.

Le minimum légal à respecter est en l'espèce de 3 mois.

Par ailleurs, le recours aux grilles de calcul disponibles (Claeys, Walckier, etc.) ne constitue en rien une référence obligatoire¹⁸.

11 C. trav. Liège, 17 déc. 2010, RG 37/AL/2010, p. 10. (www.juridat.be).

12 C. trav. Liège, 14 fév. 2012, RG 2011/AN/81, p. 10 et la jurisprudence de la cassation citée. (www.juridat.be).

13 C. trav. Bruxelles, 2 oct. 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 66 ; C. trav. Liège, 30 déc. 2008, *J.T.T.*, 2009, p. 117 ; C. trav. Liège, 14 fév. 2012, RG 2011/AN/81, p. 11. (www.juridat.be) et les nombreuses références y citées.

14 Cass., 23 fév. 1987, *J.T.T.*, 1987, p. 265.

15 Loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord Interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord Interprofessionnel.

16 Cfr. *supra*.

17 C. trav. Liège, 14 fév. 2012, RG 2011/AN/81, p. 11 et la jurisprudence citée. (www.juridat.be).

18 C. trav. Liège, 8 oct. 2001, RG 27181/98, p. 4. (www.juridat.be).



Eu égard aux différents éléments du dossier dont, notamment, l'âge de l'intimée (née le 20.10.1985) soit presque 27 ans au moment de la rupture du contrat, son ancienneté (engagée le 27.10.2008 et licenciée le 11.9.2012) soit presque quatre ans et sa rémunération annuelle brute, soit 31.996,70 €, la Cour fixe ce délai de préavis à 4 mois.

L'intimée a donc droit à une indemnité de rupture de 10.665,57 €, dont à déduire les montants payés de 7.399,18 € (indemnité de rupture déjà payée) et de 1.537,41 € (rémunération pour la période du 11 au 30.9.2012, non prestée), soit un solde de 1.728,98 €.

L'appel n'est pas fondé sur ce point.

2. Indemnité de protection

La convention collective de travail n° 64¹⁹ (ci-après CCT n° 64) prévoit une protection contre le licenciement en cas de congé parental au terme d'un article 15 libellé comme suit :

§ 1er. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour motif suffisant.

Par motif suffisant, il faut comprendre le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental.

§ 2. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail (...) cesse 2 mois après la date de fin de cette même période.

(...)

§ 3. L'employeur qui, malgré les dispositions du § 1er du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

(...)

2.1. Charge de la preuve

L'article 15 précité ne prévoit, explicitement, rien en ce qui concerne la question de la charge de la preuve.

19 Convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental.



Le Compendium social en déduit que c'est donc au travailleur de démontrer qu'il a été licencié pour un motif non justifié²⁰.

Cet avis n'est pas partagé par la jurisprudence qui retient que la charge de la preuve pèse sur l'employeur.

Pour ce faire, la Cour du travail de Mons s'est basée par analogie sur un arrêt de la Cour de cassation du 14.1.2008²¹ qui, en matière de crédit-temps, - où la formulation de l'interdiction de licenciement est similaire et où l'esprit du texte est identique – avait retenu que la charge de la preuve était dans le camp de l'employeur²².

I. VAN PUYVELDE estime également dans sa note sous cet arrêt de la Cour de Cassation que : « L'intérêt de l'arrêt de cassation du 14 janvier 2008 s'étend à toutes les réglementations spéciales de protection qui ne précisent pas expressément que l'employeur supporte la charge de la preuve des motifs autorisés du licenciement. Figurent également parmi ce groupe, les réglementations concernant (...) le congé parental non payé (art. 15 CCT n° 64 du 29 avril 1997). »²³ (Traduction libre par Monsieur Etienne Pennetreau, stagiaire universitaire à la Cour de céans, traduction que la cour fait sienne après vérification).

La Cour du travail de Bruxelles reprend le même argument que la Cour du travail de Mons en en ajoutant un autre qui est lié à l'article 1315 du Code civil qui dispose que :

*Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver.
Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.*

en estimant que c'est à l'employeur de prouver le fait qui l'a libéré de son obligation contenue dans l'article 15 précité de payer l'indemnité de protection.

La Cour de céans adopte ces raisonnements.

20 W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social 2014-2015. Droit du travail contenant des annotations fiscales*, t. II, Waterloo, Wolters Kluwer, 2014, p. 1978.

21 Cass., 14 Janv. 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 243 et *R.W.*, 2008-2009, 113, note I. VAN PUYVELDE
Voy. art. 20, §4, CCT n° 77bis.

22 C. trav. Mons, 19 déc. 2008, *Chron. D.S.*, 2010, p. 373 ;

23 I. VAN PUYVELDE, note sous Cass., 14 Janv. 2008, *R.W.*, 2008-2009, p. 113. « Het belang van het cassatiearrest van 14 Januari 2008 strekt zich uit tot alle bijzondere beschermingsregelingen die niet uitdrukkelijk bepalen dat de werkgever de bewijslast draagt van de toegelaten ontslagredenen. Tot deze groep, behoren ook de regelingen inzake (...) onbetaald ouderschapsverlof (art. 15 CAO nr. 64 van 29 april 1997) ».



Mais elle trouve encore un autre argument pour retenir que la charge de la preuve repose sur l'employeur et ceci dans le texte même dudit article 15.

En effet, l'article 15 de la CCT n° 64 se réfère expressément au « *motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978* ». Or un motif grave au sens de ce texte est une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur et dont la réalité doit être prouvée par celui qui l'invoque (dernier alinéa de l'article 35). En matière de protection de congé parental prévue par la CCT n°64, c'est nécessairement l'employeur qui se prévaut du motif grave au sens de l'article 35 précité, c'est donc aussi à lui de le prouver.

L'article 15 de la CCT n°64 met le motif grave et le motif suffisant sur un pied d'égalité. Il n'y a donc pas de raison non plus de différencier au niveau de la charge de la preuve si l'employeur invoque l'un ou l'autre. Donc, en cas de motif suffisant également, c'est à l'employeur de le prouver.

2.2. Motif suffisant

L'appelante soutient que le licenciement est intervenu suite à la découverte début 2012 de nombreuses négligences commises par l'intimée durant toute son occupation dans ses tâches d'encodage, de suivi et de gestion courante de la comptabilité Interne, ce que l'intimée conteste.

La charge de la preuve incombe à l'appelante.

- La Cour retient tout d'abord que l'intimée n'est pas contredite par l'appelante quand elle affirme qu'elle n'était pas la seule à avoir eu accès au système comptable et que par conséquent, d'autres personnes ont pu commettre les erreurs invoquées par l'appelante.

- L'intimée n'est pas non plus contredite quand elle affirme qu'elle n'était pas comptable mais simplement employée administrative et qu'elle était secondée dans les tâches où elle n'était pas compétente.

- L'appelante elle-même écrit en termes de conclusions que l'administration fiscale avait, à l'occasion d'un contrôle fiscal portant sur l'année 2009, constaté un déséquilibre des comptes clients. Ce qui signifie déjà que l'appelante était, contrairement à ce qu'elle prétend, informée de problèmes au niveau de la comptabilité bien avant début 2012, mais aussi que, vu qu'aucune remarque ne paraît avoir été faite à l'intimée suite à ce contrôle, les fautes, soit étaient à ce point faibles qu'elle ne méritaient pas une observation, soit que l'intimée n'en était pas l'auteur.



- L'appelante ne conteste pas que la comptabilité était régulièrement contrôlée par la fiduciaire FIDUSCOM sans que des remarques sur des éventuelles erreurs aient été faites à l'intimée.

- Alors que l'appelante prétend dans son courrier du 31.10.2012 avoir observé « la répétition des mêmes fautes des centaines de fois » l'appelante ne produit dans son dossier qu'une bonne quinzaine seulement d'exemples d'erreurs prétendument commises par l'intimée en qualifiant cette liste comme non exhaustive.

Déjà en termes de conclusions d'Instance, l'intimée avait souligné que ces exemples, à les supposer commis par elle, quod non, ne présentaient que quelques rares erreurs sur des milliers d'opérations effectuées par elle durant 4 ans. Alors qu'il s'agit là d'un argument de proportionnalité de poids, l'appelante produit en degré d'appel toujours les mêmes exemples qu'en Instance sans en ajouter le moindre autre ... Les exemples repris, à les supposer commis par l'intimée, ne constitueraient en tout cas pas, vu leur nombre limité sur l'ensemble des opérations, un motif suffisant au sens de l'article 15 précité.

L'appelante estime que les fautes découvertes pendant l'incapacité de travail de l'intimée due à sa grossesse difficile auraient justifié le licenciement de cette dernière pour motif grave mais étant donné qu'elle ne voulait pas mettre en danger la vie du bébé non encore né, elle avait pris la décision d'attendre pour le licenciement. Si cette initiative peut certes paraître louable, la Cour se pose la question de savoir pourquoi l'appelante, vu la gravité prétendue de la faute, n'a alors pas licencié l'intimée directement après l'accouchement ou tout au moins après le congé de maternité mais a encore attendu la fin du congé parental pour y procéder.

De plus, la lettre de licenciement finalement notifiée est muette sur les raisons du licenciement et ne fait nullement état d'erreurs ou fautes commises par l'intimée. Le formulaire C4 indique même « réorganisation de l'entreprise » comme motif du licenciement.

S'il est vrai que le droit des parties de mettre fin au contrat de travail est, en principe, discrétionnaire et qu'en conséquence de quoi, « ni l'employeur, ni le travailleur ne doivent, en principe, motiver la rupture de la relation de travail »²⁴ Il n'en reste pas moins que l'employeur qui ne motive pas sa décision ou qui ne la motive pas correctement éprouvera plus de difficultés à faire reconnaître un motif invoqué postérieurement. En ce sens, un formulaire C4 rempli de manière inexacte est d'ailleurs sanctionné pénalement²⁵.

24 Claeys & Engels, *Licenciement et démission*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2012, p. 637.

25 Claeys & Engels, *op. cit.*, 2012, p. 637.



Dans son courrier du 31.10.2012, l'appelante revient sur le motif repris sur le formulaire C4 soit « réorganisation de l'entreprise », en indiquant pour la première fois les manquements commis par l'intimée qu'elle aurait constatés seulement avant les vacances de 2011 suite à l'annonce de la part de sa fiduciaire de coûts supplémentaires (9.500 €) pour le temps passé à régulariser la situation comptable (aucune facture n'est cependant produite dans le dossier) et déclare être prête à écrire à l'ONEm pour donner « le vrai motif de la rupture »

Dans ses conclusions, l'appelante change à nouveau de version en expliquant que le motif invoqué dans le formulaire C4 serait quand même correct. Mais elle prétend maintenant que le motif concernait une réorganisation **du travail** alors que selon ledit formulaire C4 il s'agissait d'une réorganisation **de l'entreprise**. Sur ce point, il ne ressort pourtant d'aucun élément du dossier qu'une réorganisation de quelque nature qu'elle soit ait effectivement été menée au sein de l'appelante. De plus, ces changements de versions successifs ne sont pas de nature à renforcer la crédibilité des affirmations.

Il résulte de la lettre du 31.10.2012 de l'appelante qu'elle n'était en tout cas pas vraiment enchantée du congé demandé par l'intimée « *Après son accouchement, que j'ai appris par ses collègues, et le repos auquel avait droit, elle m'a écrit en me demandant le repos compensatoire « auquel de toute manière j'ai droit » ce sont ses mots. J'ai dû dire oui* ».

Cette remarque de l'employeur colle avec le témoignage écrit de la dame E.R. selon laquelle " (...) *Le comportement de (du gérant de l'appelante) a commencé à changer à partir de ce jour (annonce de la grossesse) envers (l'intimée). J'ai constaté une agressivité verbale à répétition et une indifférence totale à l'état de grossesse de (l'intimée).. Malgré un avis médical déconseillant fortement à (l'intimée) de faire des efforts physiques, (le gérant de l'appelante) lui demandait régulièrement d'aider à préparer et porter les colis à livrer. (...) le 25-10-2011, j'ai rendu mon matériel chez (l'appelante) et (le gérant de l'appelante) a exigé que Jessica et moi-même déchargions et rangions celui-ci sans aide de sa part (...)*".

- Les autres attestations produites par les deux parties ne décrivent généralement pas le problème concret soumis à la Cour mais l'ambiance générale dans l'entreprise. L'attestation de la nouvelle comptable de l'appelante qui critique des erreurs de comptabilité antérieures à son entrée en fonction n'est pas conforme à l'article 961/2 C.j. dans la mesure où n'y est annexé aucun document officiel justifiant son identité et comportant sa signature. Elle n'est ainsi pas prise en considération par la Cour. D'ailleurs, elle ne fait que décrire des erreurs antérieures à son entrée en service sans pour autant les imputer à l'intimée.



Tous ces éléments amènent la Cour à douter fortement de ce que le motif invoqué par l'appelante était vraiment celui qui a entraîné le licenciement de l'intimée.

Une expertise comptable ne présente pas d'utilité dans la mesure où il n'est pas contesté que l'intimée n'était pas la seule à avoir eu accès au système comptable et que des erreurs qui seraient éventuellement détectées ne pourraient lui être imputées avec la certitude requise.

Une enquête ne présente pas d'utilité non plus dans la mesure où elle ne porte que sur les exemples cités en termes de conclusions et qui ne constitueraient en tout cas pas, comme déjà dit plus haut, vu leur nombre limité sur l'ensemble des opérations, un motif suffisant au sens de l'article 15 précité.

Dans la mesure où l'enquête porterait plus généralement sur des erreurs de comptabilité commises par l'intimée lorsqu'elle était en fonction au sein de l'appelante (dispositif des conclusions), ce fait ne remplirait pas la condition de précision prescrite par l'article 915 du Code Judiciaire.

Un motif suffisant au sens de l'article 15 de la CCT n°64 n'est ainsi pas établi et le doute subsiste quant à la motivation réelle de l'appelante.

Il n'est, par ailleurs, pas contesté que le licenciement soit intervenu pendant la période de protection.

En conséquence de quoi, la Cour retient que c'est en infraction à l'article 15, CCT n° 64 que l'appelante a mis fin au contrat de l'intimée et que c'est à bon droit que les premiers juges l'ont condamnée au paiement d'une indemnité de protection équivalente à 6 mois de rémunération conformément au prescrit de l'article 15 précité, soit 15.998,20 €.

L'appel n'est pas fondé sur ce point.

*
* *

Conformément à l'article 1017 du Code judiciaire, l'appelante est condamnée aux dépens.

PAR CES MOTIFS, et ceux, non contraires des premiers juges

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment son article 24,

LA COUR, après en avoir délibéré et statuant contradictoirement :

PAGE 01-00000061292-0015-0016-01-01-4



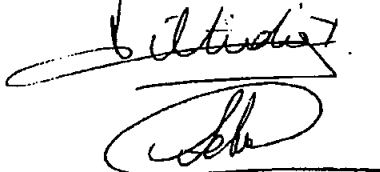
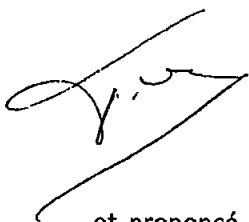
Dit l'appel recevable mais non fondé.

Confirme le jugement critiqué.

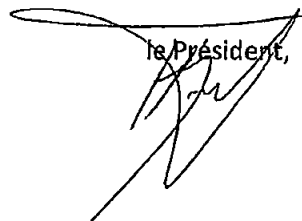
Condamne l'appelante aux dépens d'appel, soit la somme de 2.200,00 € représentant l'indemnité de procédure de base.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Messieurs

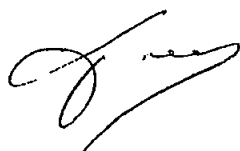
Heiner BARTH, Président,
Ioannis GILTIDIS, Conseiller social au titre d'employeur,
Constant LEHANSE, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont entendu les débats de la cause,
assistés de Monsieur Gino SUSIN, Greffier
lesquels signent ci-dessous
le Greffier, les Conseillers sociaux,



le Président,



et prononcé en langue française à l'audience publique de la 15^e Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, Nouveau Palais de Justice, Extension Sud, sise Place Saint-Lambert, 30 à 4000 LIEGE le **DIX-HUIT DECEMBRE DEUX MILLE QUATORZE** par le Président de la chambre assisté du greffier qui signent ci-dessous.
le Greffier,



le Président,

